ZBIERKA ZÁKONOV
SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Ročník 2010

Vyhlásené: 30.04.2010 Vyhlásená verzia v Zbierke zákonov Slovenskej republiky

Obsah tohto dokumentu má informatívny charakter.

173

OZNÁMENIE

Ministerstva zahraničných vecí Slovenskej republiky

Ministerstvo zahraničných vecí Slovenskej republiky oznamuje, že 19. júna 1997 bol v Ženeve prijatý Dohovor Medzinárodnej organizácie práce o súkromných agentúrach zamestnania č. 181 z roku 1997. Národná rada Slovenskej republiky s dohovorom vyslovila súhlas uznesením č. 1789 z 2. decembra 2009 a rozhodla, že ide o medzinárodnú zmluvu, ktorá má podľa čl. 7 ods. 5 Ústavy Slovenskej republiky prednosť pred zákonmi. Prezident Slovenskej republiky dohovor ratifikoval 3. februára 2010. Ratifikačná listina bola uložená 22. februára 2010 u generálneho riaditeľa Medzinárodného úradu práce, depozitára dohovoru. Dohovor nadobudol platnosť 10. mája 2000 v súlade s článkom 18 ods. 2. Pre Slovenskú republiku nadobudne platnosť 22. februára 2011 v súlade s článkom 18 ods. 3.

K oznámeniu č. 173
2010 Z. z.

DOHOVOR 181

Dohovor medzinárodnej organizácie práce o súkromných agentúrach zamestnania č. 181 z roku 1997

Generálna konferencia Medzinárodnej organizácie práce, ktorú do Ženevy zvolala Správna rada Medzinárodného úradu práce a ktorá sa zišla na svojom osemdesiatom piatom zasadnutí 3. júna 1997,

berúc na vedomie ustanovenia Dohovoru o agentúrach zamestnania za úhradu (revidovaný) z roku 1949,

uvedomujúc si dôležitosť pružnosti fungovania trhov práce,

pripomínajúc, že Medzinárodná konferencia práce[1]) na svojom 81. zasadnutí v roku 1994 vyslovila názor, že Medzinárodná organizácia práce by mala pristúpiť k revidovaniu Dohovoru o agentúrach zamestnania za úhradu (revidovaný) z roku 1949,

berúc do úvahy značne odlišné prostredie, v ktorom vykonávajú svoju činnosť súkromné agentúry zamestnania v porovnaní s podmienkami prevládajúcimi v čase, keď bol prijatý uvedený dohovor,

uznávajúc úlohu, ktorú môžu zohrávať súkromné agentúry zamestnania na dobre fungujúcom trhu práce,

pripomínajúc potrebu ochraňovať pracovníkov[2]) pred zneužívaním,

uznávajúc potrebu záruky práva na slobodu združovania sa a podpory kolektívneho vyjednávania a sociálneho dialógu ako potrebných zložiek dobre fungujúceho systému pracovných vzťahov,

berúc na vedomie ustanovenia Dohovoru o službách zamestnanosti z roku 1948,

pripomínajúc ustanovenia Dohovoru o nútenej práci z roku 1930, Dohovoru o slobode združovania a ochrane práva organizovať sa z roku 1948, Dohovoru o práve organizovať sa a o kolektívnom vyjednávaní z roku 1949, Dohovoru o diskriminácii (zamestnanie a povolanie) z roku 1958, Dohovoru o politike zamestnanosti z roku 1964, Dohovoru o minimálnom veku z roku 1973, Dohovoru o podpore zamestnanosti a ochrane pred nezamestnanosťou z roku 1988 a ustanovenia týkajúce sa získavania a umiestňovania v Dohovore o migrácii za zamestnaním z roku 1949 a v Dohovore o migrujúcich pracovníkoch (dopĺňajúce ustanovenia) z roku 1975,

rozhodnúc prijať určité návrhy, pokiaľ ide o revidovanie Dohovoru o agentúrach zamestnania za úhradu (revidovaný) z roku 1949, čo je štvrtý bod programu zasadnutia, a

určujúc, že tieto návrhy majú mať formu medzinárodného dohovoru,

prijíma devätnásteho júna tisícdeväťstodeväťdesiatsedem tento dohovor, ktorý sa môže uvádzať ako Dohovor o súkromných agentúrach zamestnania z roku 1997:

Článok 1

1. Na účely tohto dohovoru výraz „súkromná agentúra zamestnania“ znamená akúkoľvek fyzickú osobu alebo právnickú osobu nezávislú od verejných úradov, ktorá poskytuje jednu alebo viaceré z nasledujúcich služieb trhu práce:

a) služby, ktoré zodpovedajú ponukám a žiadostiam o zamestnanie bez toho, aby sa súkromná agentúra zamestnania stala stranou v pracovných pomeroch, ktoré môžu z toho vzniknúť,

b) služby pozostávajúce zo zamestnávania pracovníkov s cieľom dať ich k dispozícii tretej strane, ktorá môže byť fyzickou osobou alebo právnickou osobou (ďalej uvedená ako „užívateľský podnik“) a ktorá im určí úlohy a vykonáva dozor nad ich realizáciou,

c) iné služby vzťahujúce sa na vyhľadávanie pracovných miest, vymedzené prostredníctvom príslušného úradu po konzultácii s najreprezentatívnejšími organizáciami zamestnávateľov a s najreprezentatívnejšími organizáciami pracovníkov, také ako poskytovanie informácií, ktoré sa nezostavujú preto, aby zodpovedali osobitným ponukám a žiadostiam o zamestnanie.

2. Na účely tohto dohovoru výraz „pracovníci“ zahŕňa uchádzačov o zamestnanie.

3. Na účely tohto dohovoru výraz „spracovanie osobných údajov o pracovníkoch“ znamená zber, uchovávanie, kombinovanie a oznamovanie alebo akékoľvek iné používanie informácií, ktoré sa môžu týkať identifikovaného alebo identifikovateľného pracovníka.

Článok 2

1. Tento dohovor sa vzťahuje na všetky súkromné agentúry zamestnania.

2. Tento dohovor sa vzťahuje na všetky kategórie pracovníkov a na všetky odvetvia hospodárskej činnosti. Nevzťahuje sa na získavanie a umiestňovanie námorníkov.

3. Účelom tohto dohovoru je umožniť činnosť súkromným agentúram zamestnania, ako aj ochrana pracovníkov využívajúcich ich služby v rámci ustanovení dohovoru.

4. Po konzultáciách s najreprezentatívnejšími organizáciami príslušných zamestnávateľov a s najreprezentatívnejšími organizáciami príslušných pracovníkov člen[3]) môže

a) za osobitných okolností zakázať súkromným agentúram zamestnania konať v prospech určitých kategórií pracovníkov alebo odvetví hospodárskej činnosti s cieľom poskytovania jednej alebo viacerých služieb uvedených v článku 1 odseku 1,

b) za osobitných okolností vylúčiť pracovníkov určitých odvetví hospodárskej činnosti alebo ich častí z rozsahu pôsobnosti dohovoru alebo z niektorých jeho ustanovení za predpokladu, že dotknutí pracovníci majú inak zabezpečenú primeranú ochranu.

5. Člen, ktorý ratifikuje tento dohovor, uvedie vo svojich správach podľa článku 22 Ústavy Medzinárodnej organizácie práce[4]) akékoľvek zákazy alebo vylúčenia, ktoré využije podľa uvedeného odseku 4 a uvedie ich dôvody.

Článok 3

1. Právne postavenie súkromných agentúr zamestnania sa vymedzí v súlade s vnútroštátnymi zákonmi a praxou a po konzultáciách s najreprezentatívnejšími organizáciami zamestnávateľov a s najreprezentatívnejšími organizáciami pracovníkov.

2. Člen prostredníctvom systému udeľovania povolenia alebo súhlasu vymedzí podmienky, ktorými sa riadi činnosť súkromných agentúr zamestnania, okrem prípadov, keď sú inak upravené alebo určené na základe príslušného vnútroštátneho zákona a praxe.

Článok 4

Vykonajú sa opatrenia s cieľom zabezpečiť, aby sa pracovníkom získaným súkromnými agentúrami zamestnania, ktoré poskytujú služby uvedené v článku 1, neodopieralo právo na slobodu združovania sa a právo kolektívne vyjednávať.

Článok 5

1. Na podporu rovnosti príležitostí a zaobchádzania, pokiaľ ide o prístup k zamestnaniu a k rozličným povolaniam, člen zabezpečí, aby súkromné agentúry zamestnania zaobchádzali s pracovníkmi bez diskriminácie podľa rasy, farby pleti, pohlavia, náboženstva, politického názoru, národného pôvodu, sociálneho pôvodu alebo akejkoľvek inej formy diskriminácie podľa jej definície vo vnútroštátnom práve a praxi, ako je diskriminácia z dôvodu veku alebo zdravotného postihnutia.

2. Odsek 1 tohto článku sa neuplatňuje tak, aby bránil súkromným agentúram zamestnania poskytovať osobitné služby alebo realizovať cielene zostavené programy určené na pomoc najviac znevýhodneným pracovníkom pri ich činnostiach uchádzania sa o prácu.

Článok 6

Spracovávanie osobných údajov pracovníkov súkromnou agentúrou zamestnania

a) sa vykonáva spôsobom, ktorý chráni tieto údaje a rešpektuje súkromný život pracovníkov v súlade s vnútroštátnym právom a praxou,

b) sa obmedzuje na záležitosti týkajúce sa kvalifikácií a odbornej praxe dotknutých pracovníkov a všetkých ostatných závažných informácií.

Článok 7

1. Súkromné agentúry zamestnania pracovníkom neúčtujú priamo alebo nepriamo, vcelku alebo sčasti, akékoľvek poplatky alebo náklady.
2. V záujme dotknutých pracovníkov a po konzultáciách s najreprezentatívnejšími organizáciami zamestnávateľov a najreprezentatívnejšími organizáciami pracovníkov môže príslušný úrad povoliť výnimky z ustanovení uvedeného odseku 1 pre určité kategórie pracovníkov a určité druhy služieb, ktoré poskytujú súkromné agentúry zamestnania.
3. Člen, ktorý povolil výnimky podľa predchádzajúceho odseku 2, vo svojich správach podľa článku 22 Ústavy Medzinárodnej organizácie práce poskytne informácie o týchto výnimkách a uvedie ich dôvody.

Článok 8

1. Člen po konzultáciách s najreprezentatívnejšími organizáciami zamestnávateľov a s najreprezentatívnejšími organizáciami pracovníkov prijme všetky potrebné a primerané opatrenia v rámci svojej jurisdikcie a kde je to vhodné, v spolupráci s inými členmi poskytne primeranú ochranu a predchádza zneužívaniam migrujúcich pracovníkov, ktorých získavajú alebo umiestňujú na jeho území súkromné agentúry zamestnania. Tieto opatrenia zahŕňajú zákony alebo predpisy, ktoré ustanovujú postihy vrátane zákazu činnosti tých súkromných agentúr zamestnania, ktoré sa dopúšťajú podvodných praktík a zneužívania.
2. Ak sa pracovníci získavajú v jednej krajine na prácu v inej krajine, príslušní členovia zvážia uzavretie bilaterálnych dohôd na predchádzanie zneužívaniam a podvodným praktikám pri získavaní, umiestňovaní a zamestnávaní pracovníkov.

Článok 9

Člen prijme opatrenia s cieľom zabezpečiť, aby súkromné agentúry zamestnania nevyužívali ani nedodávali detskú prácu.

Článok 10

Príslušný úrad zabezpečí, aby existoval primeraný mechanizmus a postupy zahŕňajúce aj najreprezentatívnejšie organizácie zamestnávateľov a najreprezentatívnejšie organizácie pracovníkov na prešetrenie sťažností, obvinení zo zneužívania a podvodných praktík týkajúcich sa činnosti súkromných agentúr zamestnania.

Článok 11

Člen prijme v súlade s vnútroštátnym právom a praxou potrebné opatrenia na zabezpečenie primeranej ochrany pre pracovníkov zamestnaných súkromnými agentúrami zamestnania, ako je vyjadrené v článku 1 odseku 1 písm. b), vo vzťahu k

a) slobode združovania,

b) kolektívnemu vyjednávaniu,

c) minimálnej mzde,

d) pracovnému času a ďalším pracovným podmienkam,

e) zákonným dávkam sociálneho zabezpečenia,

f) prístupu k odbornému vzdelávaniu a príprave,

g) bezpečnosti a zdraviu pri práci,

h) náhrade škody v prípade pracovných úrazov alebo chorôb z povolania,

i) náhrade škody v prípade platobnej neschopnosti a ochrane nárokov pracovníkov,

j) ochrane materstva a materských dávok a ochrane rodičov a rodičovských dávok.

Článok 12

Člen vymedzí a určí v súlade s vnútroštátnym právom a praxou príslušné zodpovednosti súkromných agentúr zamestnania, ktoré poskytujú služby uvedené v článku 1 odseku 1 písm. b), a užívateľským podnikom vo vzťahu ku

a) kolektívnemu vyjednávaniu,

b) minimálnym mzdám,

c) pracovnému času a ďalším pracovným podmienkam,

d) zákonným dávkam sociálneho zabezpečenia,

e) prístupu k odbornému vzdelávaniu a príprave,

f) ochrane v oblasti bezpečnosti a zdravia pri práci,

g) náhrade škody v prípade pracovných úrazov alebo chorôb z povolania,

h) náhrade škody v prípade platobnej neschopnosti a ochrane nárokov pracovníkov,

i) ochrane materstva a materských dávok a ochrane rodičov a rodičovských dávok.

Článok 13

1. Člen sformuluje, vytvorí a periodicky preskúmava v súlade s vnútroštátnym právom a praxou a po konzultáciách s najreprezentatívnejšími organizáciami zamestnávateľov a s najreprezentatívnejšími organizáciami pracovníkov podmienky na podporu spolupráce medzi verejnou službou zamestnanosti a súkromnými agentúrami zamestnania.
2. Podmienky uvedené v predchádzajúcom odseku 1 sú založené na zásade, že verejné úrady majú právomoc konečného rozhodnutia, pokiaľ ide o
   a) formulovanie politiky trhu práce,
   b) využívanie alebo regulovanie použitia verejných fondov určených na uplatňovanie danej politiky.
3. V časových intervaloch, ktoré určí príslušný úrad, súkromné agentúry zamestnania poskytnú danému úradu informácie, ktoré požaduje, s náležitým ohľadom na dôverný charakter takýchto informácií:
   a) s cieľom umožniť príslušnému úradu oboznámiť sa so štruktúrou a činnosťami súkromných agentúr zamestnania v súlade s vnútroštátnymi podmienkami a praxou,
   b) na štatistické účely.
4. Príslušný úrad zostaví a v pravidelných časových intervaloch sprístupní tieto informácie verejnosti.

Článok 14

1. Ustanovenia tohto dohovoru sa aplikujú prostredníctvom zákonov alebo predpisov alebo akýmikoľvek inými prostriedkami, ktoré sú v súlade s vnútroštátnou praxou, ako sú súdne rozhodnutia, rozhodcovské rozhodnutia alebo kolektívne zmluvy.
2. Kontrola uplatňovania ustanovení, ktorými sa vykonáva tento dohovor, sa zabezpečí prostredníctvom inšpekcie práce alebo iných príslušných verejných úradov.

3. Príslušné prostriedky zahŕňajúce pokuty sa podľa potreby ustanovia a účinne aplikujú v prípade porušovaní tohto dohovoru.

Článok 15

Tento dohovor sa nedotýka priaznivejších ustanovení platných podľa iných medzinárodných pracovných dohovorov pre pracovníkov získavaných, umiestňovaných alebo zamestnávaných súkromnými agentúrami zamestnania.

Článok 16

Tento dohovor reviduje Dohovor o agentúrach zamestnania za úhradu (revidovaný) z roku 1949 a Dohovor o agentúrach zamestnania za úhradu z roku 1933.

Článok 17

Formálne ratifikácie tohto dohovoru sa oznámia generálnemu riaditeľovi Medzinárodného úradu práce na registráciu.

Článok 18

1. Tento dohovor zaväzuje len tých členov Medzinárodnej organizácie práce, ktorých ratifikácie zaregistroval generálny riaditeľ.
2. Dohovor nadobudne platnosť po dvanástich mesiacoch odo dňa, keď generálny riaditeľ zaregistroval ratifikácie dohovoru dvoma členmi.
3. Potom tento dohovor nadobudne platnosť pre ktoréhokoľvek člena po dvanástich mesiacoch odo dňa, keď sa jeho ratifikácia zaregistrovala.

Článok 19

1. Člen, ktorý ratifikoval tento dohovor, môže ho vypovedať po uplynutí desiatich rokov odo dňa, keď dohovor prvýkrát nadobudol platnosť, aktom oznámeným generálnemu riaditeľovi Medzinárodného úradu práce, ktorý túto skutočnosť zaregistruje. Takéto vypovedanie nadobudne platnosť rok po dni jeho zaregistrovania.
2. Každý člen, ktorý ratifikoval tento dohovor a ktorý nevyužije právo vypovedať ho v priebehu roka nasledujúceho po uplynutí obdobia desiatich rokov uvedeného v predchádzajúcom odseku, bude viazaný dohovorom na obdobie ďalších desiatich rokov a potom ho bude môcť vypovedať vždy po uplynutí každého obdobia desiatich rokov za podmienok uvedených v tomto článku.

Článok 20

1. Generálny riaditeľ Medzinárodného úradu práce oznámi všetkým členom Medzinárodnej organizácie práce registráciu všetkých ratifikácií a aktov vypovedania, ktoré mu oznámili členovia organizácie.
2. Pri upovedomení členov organizácie o registrácii druhej ratifikácie generálny riaditeľ upozorní členov organizácie na dátum, od ktorého dohovor nadobudne platnosť.

Článok 21

Generálny riaditeľ Medzinárodného úradu práce oznámi generálnemu tajomníkovi Organizácie Spojených národov na registráciu v súlade s článkom 102 Charty Organizácie Spojených národov úplné podrobnosti o všetkých ratifikáciách a aktoch vypovedania, ktoré zaregistroval podľa ustanovení predchádzajúcich článkov.

Článok 22

Vždy, keď to Správna rada Medzinárodného úradu práce považuje za nevyhnutné, predloží generálnej konferencii správu o pôsobení tohto dohovoru a preskúma vhodnosť zaradenia otázky jeho čiastočného alebo úplného revidovania do programu konferencie.

Článok 23

1. Ak konferencia prijme nový dohovor, ktorý reviduje tento dohovor úplne alebo sčasti, potom, ak nový dohovor neustanoví inak,
   a) ratifikácia nového revidovaného dohovoru členom má ipso iure[5]) za následok bezprostredné vypovedanie tohto dohovoru bez ohľadu na ustanovenia článku 19, ak a keď nový revidovaný dohovor nadobudne platnosť,
   b) odo dňa, keď nový revidovaný dohovor nadobudne platnosť, tento dohovor prestane byť sprístupnený na ratifikáciu zo strany členov.
2. Tento dohovor ostane v každom prípade v platnosti v jeho terajšej forme a v terajšom obsahu pre tých členov, ktorí ho ratifikovali, ale neratifikovali revidovaný dohovor.

Článok 24

Anglické a francúzske znenia textu tohto dohovoru sú rovnako rozhodujúce.

Uvedený text dohovoru je pôvodný a riadne sa prijal v priebehu osemdesiateho piateho zasadnutia Generálnej konferencie Medzinárodnej organizácie práce, ktoré sa konalo v Ženeve, a bolo vyhlásené za skončené 19. júna 1997.

NA DÔKAZ TOHO sme pripojili svoje podpisy dvadsiateho júna 1997:

prezidentka konferencie

OĽGA KELTOŠOVÁ

generálny riaditeľ Medzinárodného úradu práce

MICHEL HANSENNE

Text dohovoru, ako je tu uvedený, je presnou kópiou pôvodného textu, ktorý podpísali prezidentka Medzinárodnej konferencie práce a generálny riaditeľ Medzinárodného úradu práce.

Overená, presná a kompletná kópia.

Za generálneho riaditeľa Medzinárodného úradu práce:

FRANCIS MAUPAIN v. r.

právny poradca Medzinárodného úradu práce

K oznámeniu č. 173/2010 Z. z.

CONVENTION 181

Convention of the International Labour Organization concerning Private Employment Agencies No. 181 of the year 1997

The General Conference of the International Labour Organization,

Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and having met in its Eighty-fifth Session on 3 June 1997, and

Noting the provisions of the Fee-Charging Employment Agencies Convention (Revised), 1949, and

Being aware of the importance of flexibility in the functioning of labour markets, and

Recalling that the International Labour Conference at its 81st Session, 1994, held the view that the ILO should proceed to revise the Fee-Charging Employment Agencies Convention (Revised), 1949, and

Considering the very different environment in which private employment agencies operate, when compared to the conditions prevailing when the above-mentioned Convention was adopted, and

Recognizing the role which private employment agencies may play in a well-functioning labour market, and

Recalling the need to protect workers against abuses, and

Recognizing the need to guarantee the right to freedom of association and to promote collective bargaining and social dialogue as necessary components of a well-functioning industrial relations system, and

Noting the provisions of the Employment Service Convention, 1948, and

Recalling the provisions of the Forced Labour Convention, 1930, the Freedom of Association and the Protection of the Right to Organise Convention, 1948, the Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949, the Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958, the Employment Policy Convention, 1964, the Minimum Age Convention, 1973, the Employment Promotion and Protection against Unemployment Convention, 1988, and the provisions relating to recruitment and placement in the Migration for Employment Convention (Revised), 1949, and the Migrant Workers (Supplementary Provisions) Convention, 1975, and

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to the revision of the Fee-Charging Employment Agencies Convention (Revised), 1949, which is the fourth item on the agenda of the session, and

Having determined that these proposals shall take the form of an international Convention;

adopts, this nineteenth day of June of the year one thousand nine hundred and ninety-seven, the following Convention, which may be cited as the Private Employment Agencies Convention, 1997:

Article 1

1. For the purpose of this Convention the term "private employment agency" means any natural or legal person, independent of the public authorities, which provides one or more of the following labour market services:

(a) services for matching offers of and applications for employment, without the private employment agency becoming a party to the employment relationships which may arise therefrom;

(b) services consisting of employing workers with a view to making them available to a third party, who may be a natural or legal person (referred to below as a "user enterprise") which assigns their tasks and supervises the execution of these tasks;

(c) other services relating to jobseeking, determined by the competent authority after consulting the most representative employers' and workers' organizations, such as the provision of information, that do not set out to match specific offers of and applications for employment.

2. For the purpose of this Convention, the term "workers" includes jobseekers.

3. For the purpose of this Convention, the term "processing of personal data of workers" means the collection, storage, combination, communication or any other use of information related to an identified or identifiable worker.

Article 2

1. This Convention applies to all private employment agencies.

2. This Convention applies to all categories of workers and all branches of economic activity. It does

not apply to the recruitment and placement of seafarers.

3. One purpose of this Convention is to allow the operation of private employment agencies as well as the protection of the workers using their services, within the framework of its provisions.

4. After consulting the most representative organizations of employers and workers concerned, a Member may:

(a) prohibit, under specific circumstances, private employment agencies from operating in respect of certain categories of workers or branches of economic activity in the provision of one or more of the services referred to in Article 1, paragraph 1;

(b) exclude, under specific circumstances, workers in certain branches of economic activity, or parts thereof, from the scope of the Convention or from certain of its provisions, provided that adequate protection is otherwise assured for the workers concerned.

5. A Member which ratifies this Convention shall specify, in its reports under article 22 of the Constitution of the International Labour Organization, any prohibition or exclusion of which it avails itself under paragraph 4 above, and give the reasons therefor.

Article 3

1. The legal status of private employment agencies shall be determined in accordance with national law and practice, and after consulting the most representative organizations of employers and workers.

2. A Member shall determine the conditions governing the operation of private employment agencies in accordance with a system of licensing or certification, except where they are otherwise regulated or determined by appropriate national law and practice.

Article 4

Measures shall be taken to ensure that the workers recruited by private employment agencies providing the services referred to in Article 1 are not denied the right to freedom of association and the right to bargain collectively.

Article 5

1. In order to promote equality of opportunity and treatment in access to employment and to particular occupations, a Member shall ensure that private employment agencies treat workers without discrimination on the basis of race, colour, sex, religion, political opinion, national extraction, social origin, or any other form of discrimination covered by national law and practice, such as age or disability.

2. Paragraph 1 of this Article shall not be implemented in such a way as to prevent private employment agencies from providing special services or targeted programmes designed to assist the most disadvantaged workers in their jobseeking activities.

Article 6

The processing of personal data of workers by private employment agencies shall be:

(a) done in a manner that protects this data and ensures respect for workers' privacy in accordance with national law and practice;

(b) limited to matters related to the qualifications and professional experience of the workers concerned and any other directly relevant information.

Article 7

1. Private employment agencies shall not charge directly or indirectly, in whole or in part, any fees or costs to workers.

2. In the interest of the workers concerned, and after consulting the most representative organizations of employers and workers, the competent authority may authorize exceptions to the provisions of paragraph 1 above in respect of certain categories of workers, as well as specified types of services provided by private employment agencies.

3. A Member which has authorized exceptions under paragraph 2 above shall, in its reports under article 22 of the Constitution of the International Labour Organization, provide information on such exceptions and give the reasons therefor.

Article 8

1. A Member shall, after consulting the most representative organizations of employers and workers, adopt all necessary and appropriate measures, both within its jurisdiction and, where appropriate, in collaboration with other Members, to provide adequate protection for and prevent abuses of migrant workers recruited or placed in its territory by private employment agencies. These shall include laws or regulations which provide for penalties, including prohibition of those private employment agencies which engage in fraudulent practices and abuses.

2. Where workers are recruited in one country for work in another, the Members concerned shall consider concluding bilateral agreements to prevent abuses and fraudulent practices in recruitment, placement and employment.

Article 9

A Member shall take measures to ensure that child labour is not used or supplied by private employment agencies.

Article 10

The competent authority shall ensure that adequate machinery and procedures, involving as appropriate

the most representative employers' and workers' organizations, exist for the investigation of complaints, alleged abuses and fraudulent practices concerning the activities of private employment agencies.

Article 11

A Member shall, in accordance with national law and practice, take the necessary measures to ensure adequate protection for the workers employed by private employment agencies as described in Article 1, paragraph 1(b) above, in relation to:
(a) freedom of association;
(b) collective bargaining;
(c) minimum wages;
(d) working time and other working conditions;
(e) statutory social security benefits;
(f) access to training;
(g) occupational safety and health;
(h) compensation in case of occupational accidents or diseases;
(i) compensation in case of insolvency and protection of workers' claims;
(j) maternity protection and benefits, and parental protection and benefits.

Article 12

A Member shall determine and allocate, in accordance with national law and practice, the respective responsibilities of private employment agencies providing the services referred to in paragraph 1(b) of Article 1 and of user enterprises in relation to:
(a) collective bargaining;
(b) minimum wages;
(c) working time and other working conditions;
(d) statutory social security benefits;
(e) access to training;
(f) protection in the field of occupational safety and health;
(g) compensation in case of occupational accidents or diseases;
(h) compensation in case of insolvency and protection of workers' claims;
(i) maternity protection and benefits, and parental protection and benefits.

Article 13

1. A Member shall, in accordance with national law and practice and after consulting the most representative organizations of employers and workers, formulate, establish and periodically review conditions to promote cooperation between the public employment service and private employment agencies.

2. The conditions referred to in paragraph 1 above shall be based on the principle that the public authorities retain final authority for:
(a) formulating labour market policy;
(b) utilizing or controlling the use of public funds earmarked for the implementation of that policy.

3. Private employment agencies shall, at intervals to be determined by the competent authority, provide to that authority the information required by it, with due regard to the confidential nature of such information:
(a) to allow the competent authority to be aware of the structure and activities of private employment agencies in accordance with national conditions and practices;
(b) for statistical purposes.

4. The competent authority shall compile and, at regular intervals, make this information publicly available.

Article 14

1. The provisions of this Convention shall be applied by means of laws or regulations or by any other means consistent with national practice, such as court decisions, arbitration awards or collective agreements.

2. Supervision of the implementation of provisions to give effect to this Convention shall be ensured by the labour inspection service or other competent public authorities.

3. Adequate remedies, including penalties where appropriate, shall be provided for and effectively applied in case of violations of this Convention.

Article 15

This Convention does not affect more favourable provisions applicable under other international labour Conventions to workers recruited, placed or employed by private employment agencies.

Article 16

This Convention revises the Fee-Charging Employment Agencies Convention (Revised), 1949, and the Fee-Charging Employment Agencies Convention, 1933.

Article 17

The formal ratifications of this Convention shall be communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration.

Article 18

1. This Convention shall be binding only upon those Members of the International Labour Organization whose ratifications have been registered with the Director-General of the International Labour Office.

2. It shall come into force 12 months after the date on which the ratifications of two Members have been registered with the Director-General.

3. Thereafter, this Convention shall come into force for any Member 12 months after the date on which its ratification has been registered.

Article 19

1. A Member which has ratified this Convention may denounce it after the expiration of ten years from the date on which the Convention first comes into force, by an act communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration. Such denunciation shall not take effect until one year after the date on which it is registered.

2. Each Member which has ratified this Convention and which does not, within the year following the expiration of the period of ten years mentioned in the preceding paragraph, exercise the right of denunciation provided for in this Article will be bound for another period of ten years and, thereafter, may denounce this Convention at the expiration of each period of ten years under the terms provided for in this Article.

Article 20

1. The Director-General of the International Labour Office shall notify all Members of the International Labour Organization of the registration of all ratifications and acts of denunciation communicated by the Members of the Organization.

2. When notifying the Members of the Organization of the registration of the second ratification, the Director-General shall draw the attention of the Members of the Organization to the date upon which the Convention shall come into force.

Article 21

The Director-General of the International Labour Office shall communicate to the Secretary-General of the United Nations, for registration in accordance with article 102 of the Charter of the United Nations, full particulars of all ratifications and acts of denunciation registered by the Director-General in accordance with the provisions of the preceding Articles.

Article 22

At such times as it may consider necessary, the Governing Body of the International Labour Office shall present to the General Conference a report on the working of this Convention and shall examine the desirability of placing on the agenda of the Conference the question of its revision in whole or in part.

Article 23

1. Should the Conference adopt a new Convention revising this Convention in whole or in part, then, unless the new Convention otherwise provides –

(a) the ratification by a Member of the new revising Convention shall ipso iure involve the immediate denunciation of this Convention, notwithstanding the provisions of Article 19 above, if and when the new revising Convention shall have come into force;

(b) as from the date when the new revising Convention comes into force, this Convention shall cease to be open to ratification by the Members.

2. This Convention shall in any case remain in force in its actual form and content for those Members which have ratified it but have not ratified the revising Convention.

Article 24

The English and French versions of the text of this Convention are equally authoritative.

The foregoing is the authentic text of the Convention duly adopted by the General Conference of the International Labour Organization during its Eighty-fifth Session which was held at Geneva and declared closed the 19 June 1997.

IN FAITH WHEREOF we have appended our signatures this twentieth day of June 1997.

The President of the Conference

OĽGA KELTOŠOVÁ

The Director-General of the International Labour Office

MICHEL HANSENNE

The text of the Convention as here presented is a true copy of the text authenticated by the signatures of the President of the International Labour Conference and of the Director-General of the International Labour Office.

Certified true and complete copy,

For the Director-General of the International Labour Office:

FRANCIS MAUPAIN s. m.

Legal Adviser
of the International Labour Office

1) V praxi Medzinárodnej organizácie práce sa popri názve „Generálna konferencia Medzinárodnej organizácie práce“ používa aj skrátený názov „Medzinárodná konferencia práce“.

2) Výraz „pracovník“ – „pracovníci“ v kontexte tohto dohovoru podľa článku 1 odseku 2 zahŕňa uchádzačov o zamestnanie.

3) Členský štát Medzinárodnej organizácie práce.

4) XIII. časť (čl. 387 až 427) Mierovej zmluvy medzi spojenými a združenými mocnosťami a Nemeckom a protokol (podpísané vo Versailles 28. júna 1919) – č. 217/1921 Sb. z. a n. v znení neskorších úprav.

5) Z moci dohovoru – ako vyplýva zo samotného dohovoru.

Vydavateľ Zbierky zákonov Slovenskej republiky a prevádzkovateľ právneho a informačného portálu Slov-Lex dostupného na webovom sídle www.slov-lex.sk je Ministerstvo spravodlivosti Slovenskej republiky, Župné námestie 13, 813 11 Bratislava, tel.: 02 571 01 000, e-mail: helpdesk@slov-lex.sk.